

Competências de Egressos Graduados em Enfermagem: Avaliação de Gestores Empregadores

Graduates in Nursing Skills: Managers Employers Assessment

Maria Dyrce Dias Meira^{*a}; Paulina Kurcgant^b

^aCentro Universitário Adventista de São Paulo, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Promoção da Saúde. São Paulo, SP.

^bUniversidade de São Paulo, Escola de Enfermagem, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gerenciamento em Enfermagem. São Paulo, SP.

*E-mail: dyrcem@yahoo.com.br

Resumo

A formação de um profissional com as competências demandadas para o enfrentamento dos problemas vivenciados no cotidiano de trabalho do enfermeiro se configura como uma situação que merece reflexão mais acurada. Para tanto, faz-se necessário compreender a singularidade e a complexidade dos aspectos intervenientes no processo educativo, com base na perspectiva dos gestores empregadores dos egressos e apreender a percepção de gestores de serviços de Enfermagem de instituições empregadoras, sobre as competências possibilitadas durante a formação para a atuação profissional dos egressos graduados em um curso de Enfermagem. Pesquisa conduzida em abordagem qualitativa. Após os procedimentos éticos formais foram entrevistados 15 gestores. O conteúdo das entrevistas foi transcrito e analisado com base na técnica da Análise Temática segundo Bardin. As Unidades de Significado que emergiram dos discursos possibilitaram a composição de três categorias: Perfil do enfermeiro demandado; Avaliação do desempenho do egresso e Sugestões para o aprimoramento do currículo. A avaliação dos gestores evidenciou a contribuição das Diretrizes Curriculares Nacionais para o currículo do curso, principalmente no que se refere ao Estágio Curricular Supervisionado, e apontou a necessidade de se promover, com maior propriedade, o desenvolvimento de competências técnico-científicas e ético-políticas. Destaca-se a importância da adoção de estratégias de ensino que promovam um aprendizado significativo, reafirmando a eficácia das metodologias ativas e da inserção precoce dos estudantes nos cenários da prática. Para efetivação do ensino na graduação sugere-se maior investimento na capacitação dos docentes; estímulo ao protagonismo dos estudantes e interação ensino e serviço.

Palavras-chave: Avaliação Educacional. Enfermagem. Egressos. Mercado de Trabalho.

Abstract

The formation of a professional with the skills demanded for the confrontation of the problems experienced in the daily work of nurses is revealed as a situation that deserves a more accurate reflection. Therefore, it is necessary to understand the uniqueness and complexity of the issues involved in the educational process, based on the perspective of managers employers of graduates and seize the perception of nursing services managers in employing institutions, regarding skills acquired during training for the professional performance of students graduating from a nursing program. Research conducted in a qualitative approach. After the formal ethical procedures, 15 managers were interviewed. The content of the interviews was transcribed and analyzed based on the technique of thematic analysis according to Bardin. The Units of Meaning that emerged from the speeches enabled the composition of three categories: Profile of the demanded nurse; Performance evaluation of the graduate, and suggestions for the curriculum improvement. The evaluation of managers highlighted the contribution of the National Curriculum Guidelines in the curriculum of the course, especially with regard to the Supervised Curricular Internship, and pointed out the need to promote more appropriately the development of technical-scientific, ethical and political skills. Highlights the importance of adopting teaching strategies that promote meaningful learning, reaffirming the effectiveness of active methodologies and early integration of students in practice settings. For effective teaching at the undergraduate level it is suggested greater investment in teacher training, stimulus to the role of students and teaching service interaction

Keywords: Educational Assessment. Nursing. Graduates. Job Market.

1 Introdução

As transformações sociais provocadas pela globalização e as demandas de saúde da comunidade requerem um sistema de avaliação capaz de, em seu desdobramento e operacionalização, promover melhorias nos programas de ensino implementados pelas Instituições de Ensino Superior (IES). O Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (Sinaes), objetivando a formação de profissionais competentes em sua área de atuação, propõe a Avaliação Formativa, que em sua concepção requer uma prática avaliativa que valorize a participação de todos os atores envolvidos no

processo educativo, visando a qualidade do ensino. Em sua nona dimensão, o Sinaes preconiza que cada IES tenha um programa de acompanhamento de egressos que confirme a efetividade do ensino administrado durante a graduação e o perfil do egresso definido no Projeto Pedagógico do Curso (PPC) (BRASIL, 2004).

As Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para os cursos de Enfermagem, homologadas em 2001, com o propósito de garantir melhorias na qualidade do ensino, determinam a formação de um enfermeiro “generalista, crítico e reflexivo, com competências técnico-científicas, ético-políticas e sócio-educativas”. Visando “garantir a capacitação do enfermeiro

com autonomia e discernimento para assegurar a integralidade da atenção e a qualidade e humanização do atendimento”, as DCN atribuem aos cursos de Enfermagem a responsabilidade de desenvolver no educando competências gerais e específicas do profissional enfermeiro (BRASIL, 2001, p.1-2).

Zarafian (2001, p.14), em uma perspectiva multidimensional, situa a competência entre a qualificação e a atuação do profissional em áreas distintas e amplia o conceito de competência abrangendo três aspectos: “a tomada de iniciativa e de responsabilidade do indivíduo; a inteligência prática de algumas situações, que se apoia sobre os conhecimentos adquiridos e os transforma; a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, corresponsabilidade e partilha do que está em jogo em cada situação”.

A participação dos gestores dos serviços de saúde nas propostas de melhorias do processo de formação do enfermeiro marcou sua representação oficial a partir da Reforma Sanitária, na Constituição de 1988, e no planejamento estratégico para implementação do Sistema Único de Saúde (SUS) em interação com o Sistema Educacional, atribuindo-lhe a ordenação da formação de recursos humanos na área da Saúde e o desenvolvimento científico e tecnológico em sua área de abrangência. Para incrementar o desdobramento das ações decorrentes dessa atribuição, a Lei Orgânica da Saúde, em seu artigo 14º, regulamenta a criação de Comissões Permanentes de integração entre Ensino e Serviço e estabelece que estas terão como finalidade propor prioridades, métodos e estratégias para a formação em Saúde. Este direcionamento é reafirmado no artigo 27, que explicita a atuação dos órgãos de gestão na ação educacional (BRASIL, 1990).

Com base nessas iniciativas, o Ministério da Saúde e da Educação tem engendrado esforços para regulamentar e favorecer as parcerias entre os gestores da área de Saúde e as escolas formadoras. No entanto, na busca por referências relativas à avaliação da formação do enfermeiro partindo da perspectiva de gestores, foram encontrados poucos estudos que abordam esta temática.

A formação de um profissional com competências demandadas para o enfrentamento da problemática vivenciada no cotidiano do trabalho do enfermeiro se configura como uma situação que merece reflexão mais acurada. Faz-se necessário compreender a singularidade e a complexidade dos aspectos intervenientes no processo educativo, com base na perspectiva dos gestores empregadores dos egressos.

Assim, esta pesquisa teve como objetivo “apreender a percepção de gestores de serviços de Enfermagem de instituições empregadoras sobre as competências possibilitadas durante a formação para a atuação profissional dos egressos graduados em um curso de Enfermagem”.

2 Material e Métodos

A pesquisa foi conduzida em uma abordagem qualitativa,

pois tem como característica fundamental a descrição de fenômenos impregnados de significados singulares e subjetivos (MINAYO, 2012). A coleta de dados foi realizada após os procedimentos éticos formais e a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo – Processo nº 804/2009/CEP-EEUSP. Foram entrevistados 15 gestores de serviços de saúde que receberam nos últimos dois anos egressos do curso de graduação pesquisado

A coleta de dados ocorreu nos meses de setembro de 2009 a fevereiro de 2011, utilizou-se um roteiro semiestruturado de questões que buscou identificar o perfil esperado e o encontrado nos egressos de um curso de graduação, e com base nesse perfil, apreender a percepção dos gestores quanto aos aspectos que devem ser melhorados na formação do enfermeiro.

O conteúdo das entrevistas foi transcrito e analisado com base na técnica da Análise Temática segundo Bardin (2011), que pressupõe três momentos: pré-análise, exploração do material e interpretação dos conteúdos. Desta análise emergiram três categorias constituídas por suas respectivas Unidades de Significado (US), destacadas das falas dos gestores, que foram codificadas como G1, G2, G3 e etc.

3 Resultados e Discussão

A representação dos gestores empregadores foi constituída por 15 sujeitos, sendo dois do sexo masculino e 13 do feminino; a maioria graduada há mais de 10 anos, sendo que, o tempo de exercício na gestão variou de dois meses a 10 anos, prevalecendo um tempo médio de dois a três anos; cinco destes atuavam na Atenção Básica, oito em Clínicas e Hospitais de pequeno e médio porte e dois em escolas de nível técnico. Os gestores da Atenção Básica tinham sob sua liderança um número reduzido de enfermeiros, variando de três a seis enquanto os gestores que atuavam em Hospitais gerenciavam um número significativamente maior, que variou de 14 a 125 enfermeiros. A maioria dos gestores tinha título de especialista na respectiva área de atuação, sendo que cinco deles tinham também especialização na área de gestão de serviços de saúde.

3.1 Categoria 1 – Perfil do enfermeiro demandado na perspectiva dos gestores

Ao avaliar a atuação dos egressos e apontar as competências que devem ser desenvolvidas durante a graduação, os gestores, embora não isentos de subjetividade, demonstraram objetividade ao indicarem o perfil do enfermeiro demandado pelas diferentes áreas de atuação. Os gestores da Atenção Básica destacaram a importância de uma identificação com a Saúde Coletiva, como representado na fala: “Nós buscamos enfermeiros especialistas em Saúde da Família e Saúde Coletiva, que entendam do processo de consolidação do SUS e das diretrizes do programa de Saúde

da Família, comprometido, responsável, organizado, ter bom relacionamento interpessoal e comprometimento com a causa do SUS” (G9). No entanto, seus discursos convergiram com os dos gestores hospitalares quanto à valorização da criatividade, da humanização na assistência, da ética e do profissionalismo, entendido como o domínio de todas as competências necessárias para atuação específica nos distintos processos de trabalho.

Um dos gestores da área hospitalar destacou que: “A demanda é por um profissional com conhecimento técnico adequado, motivado a adquirir novos conhecimentos e desenvolver habilidades para enfrentar mudanças com agilidade e decisões assertivas, criativas, inovadoras, agregando valor econômico à empresa e social ao indivíduo” (G10-13). Um dos gestores da área de Ensino ressaltou a vocação para falar em público como sendo uma habilidade essencial para o exercício desse processo de trabalho, enquanto outro mencionou: “Eu priorizo a postura do profissional, a ética e a responsabilidade, pois é esta a formação que ele irá passar para os educandos. Priorizo muito a pontualidade também, o perfil do profissional em sala de aula, porque às vezes o profissional tem até boa vontade, mas ainda não está maduro para a situação” (G17).

3.2 Categoria 2 – Avaliação dos gestores sobre o desempenho do egresso

Nos discursos relativos ao desempenho do egresso os gestores apontaram aspectos positivos e negativos atribuídos ao processo formativo, bem como aspectos relacionados às características individuais dos egressos.

Dentre os aspectos positivos referiram como diferencial a postura humanista adotada pelos egressos e ressaltaram a mudança percebida nos enfermeiros formados a partir de 2007, que chegaram às unidades de trabalho com um comprometimento maior, demonstrando preocupação em promover a transformação social como testificou um dos gestores: “O novo currículo já trouxe mudança de postura, de posicionamento mesmo, de se preocupar com o paciente como um todo. Existe responsabilidade, um compromisso maior de alguns, até pela postura, pelo perfil. A gente percebe que existe interação, eles vêm com a preocupação de transformar alguma coisa” (G14).

Os gestores demonstraram a expectativa de receber o egresso mais preparado para um desempenho competente em qualquer dimensão do processo do cuidar, principalmente no que se refere à capacidade de resolver problemas em uma perspectiva sistêmica, como se expressa: “As maiores dificuldades dos recém-formados são a resolução de problemas, considerando os objetivos organizacionais e a avaliação clínica do paciente. Profissionais formados por instituições que dão maior ênfase nestes temas têm melhor desempenho” (G10-13).

No que se refere às características individuais,

consideraram preponderantes para o exercício competente da Enfermagem a questão do amadurecimento do egresso para o enfrentamento dos problemas que surgem no cotidiano profissional, uma vez que se percebia, no grupo pesquisado, predomínio de faixa etária entre 22 e 25 anos. Por outro lado, fazem alusão a outras características individuais, como mencionado por um dos gestores: “O que a diferencia talvez seja a proatividade, ela não espera você chegar lá e mandar fazer. Ela é uma pessoa bem dinâmica, ágil e comprometida com o trabalho dela” (G16).

Esses aspectos são preconizados pelas DCN ao definir as competências gerais a serem desenvolvidas durante a graduação, destacando em seu escopo a liderança, a administração e o gerenciamento em Enfermagem. A liderança preconizada nas DCN envolve compromisso, responsabilidade, empatia, habilidade para tomada de decisões, comunicação e gerenciamento de forma efetiva e eficaz (BRASIL, 2001).

3.3 Categoria 3 – Sugestões dos gestores para o aprimoramento do currículo

Os gestores de serviços ligados à Atenção Básica consideraram que a estrutura curricular deveria privilegiar a prática associada à teoria, com predomínio da carga horária dedicada ao ensino clínico em Saúde Coletiva, bem como, aos conteúdos básicos para formação de um enfermeiro generalista. Os gestores hospitalares, por sua vez, sugeriram uma carga horária teórica maior para os componentes curriculares relacionados à gestão de serviços de saúde e aos aspectos relacionados à qualidade de maneira geral. Porém, ambos reivindicaram um tempo maior para o ensino na prática.

Relativo ao desenvolvimento de competência técnico-científica, os gestores ressaltaram a importância do egresso “Ter o conhecimento básico do que é uma patologia, o profissional tem que saber como é a fisiologia humana e a fisiopatologia da doença” (G1). O avanço da Enfermagem como ciência dedicada à prestação de cuidados e pautada em princípios científicos depende da construção de um corpo de conhecimento específico embasado nas teorias de Enfermagem e fundamentado em pesquisas relevantes que associem a qualificação acadêmica ao compromisso social, caminhando rumo à superação da fragmentação do conhecimento e à excelência acadêmica como ferramentas para orientar e guiar a busca dessa especificidade (MATOS *et al.*, 2011).

No que tange à competência ético-política, destacaram que: “O enfermeiro tem que ter essa visão sistêmica, ele não pode trabalhar só a questão fragmentada... Já tem que sair da faculdade com essa visão” (G15). A dimensão ética deve ser considerada juntamente com a dimensão política para que o processo educativo possa contribuir efetivamente, em uma perspectiva transformadora, para a instrumentalização dos profissionais da Saúde quanto aos fatores determinantes do processo de adoecimento das pessoas. No entanto, esses

aspectos não são contemplados na formação, provavelmente, em função do despreparo do professor em articular os conteúdos das várias disciplinas ou componentes curriculares dentro de uma visão ampliada da Saúde, no contexto do SUS (ALMEIDA; SOARES, 2011).

Os gestores consideraram a competência socioeducativa primordial para o exercício da Enfermagem, destacando-a como um diferencial positivo no egresso do curso, ao referir que: “Percebo que os enfermeiros deste curso têm perfil de liderança. Não sei se é a grade curricular, mas há alguma coisa que diferencia esses alunos dos de outras escolas. Eu gostaria muito que as escolas trabalhassem esta questão de liderança, de modelo, de inspirar seguidores para o caminho do bem e de ser um educador[...]” (G15).

A estrutura curricular do curso, adotada em cumprimento às DCN (BRASIL, 2001), foi avaliada pelos gestores como um diferencial na formação do enfermeiro, reforçando, nas entrelinhas dos discursos, o papel do estágio curricular supervisionado em consolidar a identidade profissional e possibilitar ao aluno vivenciar as funções precípua do enfermeiro. Um dos gestores sugere: “Uma coisa superimportante, que deve continuar, é este estágio que eles estão fazendo na unidade básica no 8º semestre, que antes não tinha, e nesse novo currículo já tem o estágio curricular supervisionado no 8º semestre, acompanhando o enfermeiro” (G2).

Na condução do processo ensino/aprendizagem, outro gestor sugeriu aliar a teoria com a prática como estratégia de ensino, destacando sua importância ao afirmar: “Se nós conseguíssemos juntar essa teoria que eu pude observar em alguns enfermeiros juntamente com a prática que eu vi em outros... Seria excelente!! Excelente! E aí essa junção seria excelente!!” (G19). Rocha e Oliveira (2014), com base em uma revisão da literatura que abordou como núcleo central a relação entre trabalho e educação, ressaltaram a importância de um alinhamento contínuo desses dois segmentos para que tenhamos a promoção tanto de uma formação de qualidade como de uma mão de obra capacitada para exercer com profissionalismo o seu trabalho em um mundo cada vez mais globalizado e complexo.

A maioria dos gestores destacou em seus discursos a importância da capacitação dos docentes para a utilização de estratégias pedagógicas que possibilitassem ao estudante um aprendizado significativo para o seu desempenho futuro, e argumentaram que: “Os professores são formadores de opinião. Então o aluno, uma boa parte das vezes, é o reflexo daquele professor, adota um determinado professor como espelho, ele se espelha nele e aí vai ser o resultado do dia a dia dele quando estiver na prática, na parte operacional. Então deve se investir na capacitação dos docentes” (G16).

As estratégias de ensino sugeridas preconizam a adoção de metodologias ativas que propiciam ao estudante vivenciar a solução de situações problema, resgatadas da realidade,

familiarizando-o com as funções do futuro profissional. Há compreensão clara de alguns gestores de que o professor é o responsável por desencadear, nos alunos, o desejo de ser um bom enfermeiro, pois eles o têm como referência. Assim, defendem que as Instituições de Ensino devem investir na capacitação dos docentes para uma prática pedagógica mais concreta e efetiva, o que, seguramente, irá refletir na entrega desses egressos ao mercado de trabalho, aptos a participarem da assistência à saúde, em uma sociedade em constante transformação.

Para Finkler *et al.* (2010, p.456), os docentes “representam modelos, referências, e exemplos a serem seguidos, tanto em relação às suas habilidades técnicas, quanto à sua postura ética nas situações cotidianas de atendimento às pessoas”. Por isso adverte para a responsabilidade de, em sua prática pedagógica, o docente suscitar uma reflexão sobre as questões da ética e intencionalmente trazer suas vivências da realidade, compartilhando com os alunos o conhecimento acumulado para subsidiar o exercício da reflexão proposta. Pereira (2011) afirma que os pressupostos que guiam as práticas docentes devem estar atrelados à valorização e ao estímulo do protagonismo e da emancipação do discente no percurso da graduação. Assim, ao estabelecer o contato pedagógico com o discente, o docente deve reconhecer os desejos e as potencialidades dele, e ao trabalhar com entusiasmo, gerenciando com propriedade o ensino que ministra, ele outorga significado ao aprendizado do aluno.

4 Conclusão

Embora os gestores tenham feito referência aos avanços do ensino em Enfermagem no curso avaliado, relacionando-os às contribuições oriundas da implementação das DCN, eles apontaram a necessidade de se promover com maior propriedade o desenvolvimento de competências técnico-científicas e ético-políticas. Destacaram a importância da adoção de estratégias de ensino que promovam um aprendizado significativo, reafirmando a eficácia das metodologias ativas e da inserção precoce dos estudantes nos cenários da prática. Para se concretizar um ensino de qualidade na graduação, sugeriram, ainda, um maior investimento na capacitação dos docentes relativo ao uso de novas tecnologias.

A avaliação da formação, segundo a percepção de gestores de serviços de Enfermagem de instituições empregadoras, permitiu visualizar em uma perspectiva de realidade as competências que devem ser promovidas durante a graduação, para uma atuação eficaz e contextualizada dos egressos em diferentes cenários. Nesta direção, salientaram a importância de se desenvolver mais pesquisas que favoreçam a participação de todos os atores envolvidos no processo de formação do enfermeiro. Para se concretizar um programa de graduação que seja capaz de corresponder às expectativas de todos os atores envolvidos, as Instituições de Ensino precisam estabelecer parcerias com o mercado de trabalho, mantendo

um diálogo permanente e efetivo a fim de apreender os aspectos essenciais da prática profissional. Entre as múltiplas competências requeridas dos enfermeiros, a capacidade de liderança foi a mais valorizada pelos gestores, pois é por meio dela que se aglutinam as demais competências demandadas para o exercício pleno da Enfermagem.

Referências

- ALMEIDA, A.; SOARES, C. Educação em saúde: análise do ensino na graduação em enfermagem. *Rev. Latinoam. Enferm.* v.19, n.3, p.614-621, 2011.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BRASIL. Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 19 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 26 jun. 2014.
- BRASIL. Ministério da Educação; Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES n. 3, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem. *Diário Oficial da União*, Brasília, 9 nov. 2001. Seção 1, p. 37.
- BRASIL. Ministério da Educação. *Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). Da concepção à regulamentação*. Brasília: MS; 2004.
- FINKLER, M. *et al.* Formação profissional ética: um compromisso a partir das diretrizes curriculares? *Trab. Educ. Saúde*, v.8, n.3, p.449-462, 2010.
- MATOS, J.C. *et al.* Ensino de teorias de enfermagem em Cursos de Graduação em Enfermagem do Estado do Paraná, Brasil. *Acta Paul. Enferm.*, v.24, n.1, p.23-28, 2011.
- MINAYO, M.C. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec, 2012.
- PEREIRA, W.R. Higher education in nursing: between symbolic domination and political emancipation. *Rev. Esc. Enferm. USP*, v.45, n.4, p.981-988, 2011.
- ROCHA, M.V.S.; OLIVEIRA, E.C. Educação e mercado de trabalho: implicações para a formação profissional na atualidade. *Rev. Cienc. Gerenc.*, v.19, n.29, p.25-30, 2014.
- ZARAFIAM, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas. 2001.